

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan disajikan mengenai deskripsi obyek penelitian, hasil penelitian serta analisis data sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan, peneliti mendapatkan kembali seluruh kuesioner yang telah terisi. Proses penyebaran kuesioner tersebut dilakukan di Kantor PT. BRI (Persero) Cabang Sleman pada bulan Februari sampai dengan Maret 2012. Dalam proses pengisian kuesioner, peneliti memberikan kuesioner kepada bagian Personalia PT. BRI (Persero) Cabang Sleman. Selanjutnya pihak personalia menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Dari 50 eksemplar kuesioner yang diberikan, terdapat 2 lembar kuesioner yang tidak terisi lengkap. Dengan demikian, banyaknya kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut terdapat sebanyak 48 lembar kuesioner.

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah BRI

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut

berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rural dan Ekspor Impor

dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini (<http://www.bri.co.id>, 2012).

2. Visi dan Misi

a. Visi BRI

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.

b. Misi BRI

- 1) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- 2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.
- 3) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (<http://www.bri.co.id>, 2012)

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Sleman yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sesuai dengan tingkatan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja. Deskripsi responden menurut kategori tersebut dapat dilihat sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Karakteristik Responden (N=48)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
20 - 25 tahun	16	33.3
26 - 30 tahun	20	41.7
31 - 35 tahun	6	12.5
36 - 40 tahun	6	12.5
Jenis kelamin		
Laki-laki	23	47.9
Perempuan	25	52.1
Status perkawinan		
Menikah	20	41.7
Belum Menikah	27	56.2
Janda/duda	1	2.1
Pendidikan		
SMP/SMA	1	2.1
Diploma	5	10.4
S1	42	87.5
Masa Kerja		
< 1 tahun	12	25.0
1 - 2 tahun	13	27.1
3 - 4 tahun	12	25.0
> 4 tahun	11	22.9

Sumber: data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan data yang terlihat dalam Tabel 4.1 bahwa dari 48

responden, responden terbanyak adalah yang berusia antara 26-30 tahun, yaitu

sebanyak 20 orang atau 41,7%. Responden yang berusia antara 20-25 tahun sebanyak 16 orang atau 33,3%. Responden yang berusia 31 – 35 tahun serta usia 36 – 40 tahun masing-masing terdapat sebanyak 6 orang atau 12,5%.

Berdasarkan sajian data yang terlihat dalam Tabel 4.1 bahwa dari 48 responden, responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 25 orang atau 52,1%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat sebanyak 23 orang atau 47,9%.

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 48 responden, sebagian besar adalah mereka yang belum menikah, yaitu sebanyak 27 orang atau 56,2%, yang telah menikah terdapat sebanyak 20 orang atau 41,7%, yang berstatus janda/duda yaitu terdapat sebanyak 1 orang atau 2,1%.

Responden penelitian ini paling banyak adalah mereka yang memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), yaitu sebanyak 42 orang atau 87,5%, diikuti responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang atau 10,4%, responden yang berpendidikan terakhir SMP/SMA sebanyak 1 orang atau 2,1%.

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan dalam Tabel 4.1 bahwa dari keseluruhan responden yang diteliti, responden terbanyak adalah yang telah menjadi karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Sleman sejak 1 – 2 tahun yang lalu, yaitu sebanyak 13 orang atau 27,1%, responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dan 3-4 tahun masing-masing sebanyak 12 orang atau 25%. Responden yang memiliki masa kerja sejak lebih dari 4 tahun terdapat sebanyak 11 orang atau 22,9%.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dilakukan terhadap 48 kuesioner yang telah disebarakan pada saat pelaksanaan penyebaran kuesioner penelitian. Dari data hasil penyebaran kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap item-item kuesioner yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada masing-masing variabel yang diteliti dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja

No item	Nilai r	Nilai p	Keterangan	No item	Nilai r	Nilai p	Keterangan
1	0.449	0.001	valid	14	0.413	0.004	valid
2	0.353	0.014	valid	15	0.459	0.001	valid
3	0.578	0.000	valid	16	0.510	0.000	valid
4	0.297	0.040	valid	17	0.523	0.000	valid
5	0.339	0.018	valid	18	0.646	0.000	valid
6	0.538	0.000	valid	19	0.336	0.019	valid
7	0.607	0.000	valid	20	0.642	0.000	valid
8	0.591	0.000	valid	21	0.820	0.000	valid
9	0.515	0.000	valid	22	0.678	0.000	valid
10	0.448	0.001	valid	23	0.458	0.001	valid
11	0.522	0.000	valid	24	0.387	0.007	valid
12	0.321	0.026	valid	25	0.572	0.000	valid
13	0.469	0.001	valid				

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item instrumen Prestasi kerja dapat dinyatakan valid, karena memiliki nilai korelasi skor item dengan total skor seluruhnya memiliki nilai $p < 0.05$. Dengan

demikian, 25 item variabel prestasi kerja dapat digunakan dalam analisis untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4.3
Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Stres Kerja

No item	Nilai r	Nilai p	Keterangan	No item	Nilai r	Nilai p	Keterangan
1	0.648	0.000	valid	16	0.658	0.000	valid
2	0.616	0.000	valid	17	0.520	0.000	valid
3	0.362	0.011	valid	18	0.282	0.052	tdk valid
4	0.521	0.000	valid	19	0.561	0.000	valid
5	0.544	0.000	valid	20	0.188	0.201	tdk valid
6	0.484	0.000	valid	21	0.725	0.000	valid
7	0.374	0.009	valid	22	0.706	0.000	valid
8	0.741	0.000	valid	23	0.661	0.000	valid
9	0.568	0.000	valid	24	0.476	0.001	valid
10	0.574	0.000	valid	25	0.360	0.012	valid
11	0.423	0.003	valid	26	0.469	0.001	valid
12	0.400	0.005	valid	27	0.641	0.000	valid
13	0.573	0.000	valid	28	0.526	0.000	valid
14	0.684	0.000	valid	29	0.622	0.000	valid
15	0.642	0.000	valid	30	0.454	0.001	valid

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 2 item instrumen Stres kerja yang tidak valid, karena memiliki nilai korelasi skor item dengan total skor seluruhnya memiliki nilai $p > 0,05$. Item-item tersebut adalah item nomor 18 dan 20. Dengan demikian, item-item yang dinyatakan tidak valid tersebut tidak dilanjutkan dalam analisis untuk menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4.4
Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepribadian

No. item	Nilai r	Nilai p	Keterangan
1	0.308	0.033	valid
2	0.362	0.011	valid
3	0.060	0.685	tdk valid
4	0.578	0.000	valid
5	0.165	0.261	tdk valid
6	0.111	0.454	tdk valid
7	0.574	0.000	valid
8	0.782	0.000	valid
9	0.795	0.000	valid
10	0.461	0.001	valid
11	0.746	0.000	valid
12	0.626	0.000	valid
13	0.447	0.001	valid
14	0.755	0.000	valid

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 3 item instrumen Kepribadian yang tidak valid, karena memiliki nilai korelasi skor item dengan total skor seluruhnya memiliki nilai $p > 0,05$. Item-item tersebut adalah item nomor 3,5, dan 6. Dengan demikian, item-item yang dinyatakan tidak valid tersebut tidak diikuti dalam analisis untuk menguji hipotesis penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas instrumen kuesioner yang digunakan dalam

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	<i>Nilai kritis</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0.846	0.600	Reliabel
Stres kerja	0.913	0.600	Reliabel
Kepribadian	0.818	0.600	Reliabel

Dari Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja, stres kerja, dan kepribadian memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar daripada nilai kritis (0,60). Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen bagi setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

D. Statistik Deskriptif Data Penelitian

Data hasil penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan total skor pada masing-masing variabel. Deskripsi data penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean
Prestasi Kerja	48	89	125	100,44
Stres Kerja	48	30	99	66,06
Kepribadian	48	24	52	39,25

Tabel 4.6 menunjukkan pada variabel prestasi kerja dapat diketahui bahwa data minimum sebesar 89 dan maksimum 125. Nilai rata-rata (mean) data prestasi kerja adalah 100,44. Pada variabel stres kerja dapat diketahui bahwa data minimum sebesar 30 dan maksimum 99. Nilai rata-rata (mean) data prestasi kerja

111,66,06. Pada variabel kepribadian dapat diketahui bahwa data minimum

sebesar 24 dan maksimum 52. Nilai rata-rata (mean) data prestasi kerja adalah 39,25.

E. Hasil Penelitian

1. Analisis Data

a. Pengujian hipotesis pertama

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu menguji pengaruh tingkat stres kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16 for windows*, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \beta_i = 0$; Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

$H_a: \beta_i \neq 0$; Ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, dimana jika probabilitas (Sig.) $> 0,05$ maka H_0 diterima, dan jika probabilitas (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114.378	4.737		24.147	.000
	stres kerja	-.211	.071	-.403	-2.988	.004

Sumber : Data Primer yang diolah, 2012

Pada Tabel 4.7, dapat dilihat bahwa hasil analisis mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai Sig. ($p=0,004$) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Tanda negatif pada koefisien regresi (-0.211) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan sebelumnya dapat diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman.

b. Pengujian hipotesis kedua

Untuk menguji hipotesis kedua, yaitu menguji pengaruh faktor kepribadian memoderasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Cabang Sleman, maka digunakan analisis regresi berganda dengan pemoderasi.

Pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, dimana jika probabilitas (Sig.) > 0,05 maka H_0 diterima, dan jika probabilitas (Sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Ganda dengan Pemoderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-27.772	40.861		-.680	.500
Stres kerja (X1)	1.743	.598	3.331	2.916	.006
Kepribadian (X2)	3.410	.979	3.742	3.482	.001
X1*X2	-.047	.014	-4.726	-3.255	.002

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel moderator (X1*X2) diperoleh nilai Sig. ($p=0,002$) $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,047) menunjukkan bahwa pengaruh diberikan bersifat negatif. Hal ini berarti bahwa variabel kepribadian secara signifikan memoderasi pengaruh negatif stres kerja terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, Hipotesis kedua yang diajukan sebelumnya dapat diterima, di mana faktor kepribadian memoderasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Cabang Sleman.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan di atas, dapat dijelaskan hasil-hasil penelitian yang terkait dengan hipotesis penelitian ini.

Pada hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pengaruh tersebut bersifat negatif artinya semakin tinggi stress kerja maka prestasi kerja

karyawan cenderung semakin rendah. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja, maka prestasi kerja karyawan cenderung semakin tinggi.

Kondisi stres karena pekerjaan dapat dialami pula oleh karyawan PT. BRI Cabang Sleman. Adanya tekanan pekerjaan tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan. Sebagai contoh, apabila terdapat karyawan yang merasa bahwa tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya terlalu sulit dan kompleks, atau dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hal ini akan menjadikan dirinya terbebani oleh pekerjaannya tersebut. Akibatnya, karyawan akan merasa tertekan dan mengalami peningkatan stres karena pekerjaannya tersebut. Apabila kondisi tersebut terjadi secara terus menerus, maka karyawan tidak mampu menampilkan kinerja yang berkualitas, sehingga prestasi kerjanya akan cenderung mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama, bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI Cabang Sleman. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rozikin (2006) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sementara itu, Kavanagh dalam Shahzad, et al, (2011) dalam penelitiannya ditemukan bahwa bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan prestasi kerja. Temuan penelitian Shahu (2008) menunjukkan pula bahwa tingkat stres yang lebih tinggi terkait dengan kinerja yang lebih rendah.

Pada pengujian hipotesis kedua, hasil penelitian ini menemukan bahwa faktor kepribadian memoderasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja.

mendorong pengaruh negatif stres kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepribadian memperkuat hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Sleman. Dalam hal ini, faktor kepribadian yang memperkuat adalah faktor kepribadian tipe A. Hasil ini juga senada dengan hasil penelitian Arsenault dan Dolan (1983) menunjukkan bahwa faktor kepribadian berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Interaksi antara stres kerja dan tipe kepribadian terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sementara itu, Wijono (2006) menemukan bahwa tipe kepribadian A berpengaruh terhadap tingkat stres kerja.

Kepribadian memberikan pengaruh moderasi yang negatif dalam hubungan stres kerja dengan prestasi kerja. Skor yang tinggi pada variabel kepribadian menunjukkan bahwa subjek memiliki tipe kepribadian A. Pengaruh negatif tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang merasakan stres karena pekerjaan ditambah pula dengan kepribadian A yang dimiliki, maka kondisi tersebut cenderung akan menurunkan prestasinya. Hal ini dapat disebabkan karena individu dengan kepribadian tipe A memiliki ciri-ciri seperti: sering terburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, cenderung tidak puas terhadap hidupnya (apa yang diraihinya), berkompetensi dengan orang lain, serta secara emosional tidak stabil (Sari dan Arrum, 2006). Safarino (Wijono, 2006) menyebutkan individu tipe A selalu berorientasi pada pekerjaan, melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dalam jangka waktu yang singkat, ambisius, tidak sabar, serta emosional. Karyawan yang

memiliki ciri-ciri perilaku tersebut akan lebih mudah mengalami ketegangan, sehingga dapat menambah stres yang dialami dan pada akhirnya dapat menurunkan prestasi kerjanya.

Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang (Hadjam dalam Widyasari, dkk., 2007). Terkait dengan tipe kepribadian tipe A, walaupun tampak dari luar tipe A sebagai orang yang percaya diri, namun mereka cenderung mempunyai perasaan keraguan diri yang terus-menerus dan itu memaksa mereka untuk mencapai lebih banyak dan lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih cepat. Hal ini dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukannya.